

介護福祉士資格取得後に職場定着に影響を及ぼす促進要因に関する研究

野田由佳里^{*1)}、及川ゆりこ²⁾、櫻井知世²⁾、杉本洋子²⁾

杉山弘卓²⁾、関根美恵子²⁾、水野公智²⁾、山畑晋也²⁾

1) 聖隷クリストファー大学、2) 一般社団法人静岡県介護福祉士会調査研究委員会

I. 研究目的

一般社団法人静岡県介護福祉士会 調査・研究委員会は、県内に居住する若しくは従事する介護福祉士の有志メンバーで構成されている。調査・研究委員会としては、2012 年度に、介護の専門的見地に立ち、目の前の介護現場の状況把握、自らが行っている介護の検証、認知症ケアやターミナルケアなど介護の専門的研究、これからの介護福祉分野の動向や技術の向上、機器の開発等様々な研究の機会を持つため、2012 年 10 月に有志メンバー39 名で静岡県介護福祉士会研究調査委員会を立ち上げ、翌月 11 月から活動を開始している。当初は、静岡県介護福祉士会が独自に毎年行っている就業実態調査の分析など委託された活動が主であったが、2013 年度計画として、資格取得後の介護福祉士における職場定着を促進する要因に着目し、

- ・意欲を引き出す関わりを意識化（可視化）できるツール作り
- ・認知症ケアにおける「生活歴」に特化したアセスメントツール作り

の二本柱を立てた活動に着手することとなった。本研究は後者のワーキンググループの活動報告第一報である。

ワーキンググループのメンバー（以下 WG メンバーと表記する）は、ケアの素晴らしさを自ら感じ、一方で深刻な人手不足や介護職自身の力量不足を問題意識として持っている者で構成され、話し合いを進める中で現任者のアセスメント能力がケアの低下を招くという共通の危惧を抱いている。

介護の仕事は、「関心を寄せ、気をつかい、そばにいて何かを感じ取る」¹⁾ 繊細な感情労働であり、その大変さ以上に「利用者に頼りにされ、必要とされることで、気持ちは充実し、利用者や入所者の存在に癒されている」実情がある。つまり、介護職のやりがいは、自らの介護観や目標を追求する中で、利用者や家族から感謝される体験・信頼される体験などから強化され、介護場面一つひとつにおける利用者の反応が介護職を支えていることは明らかである。

しかし、前述したように介護人材不足は喫緊の課題であり、介護労働者の職場定着の遅れは、「利用者のケアの継続性を分断することになりケアの質の低下」^{2) 3)} を招き、また、高度な介護サービスを求められる中、在職中の資格取得・能力開発機能の不足も介護者のバーンアウトを招く大きな要因^{4) 5)} となっている。

そこで本研究では、職場定着を促進する要因として、介護職自身が自らのケアを検証できる「生活歴」に特化したアセスメント能力確認ツールの開発を目指し、その成果を基に日々のケアに対する省察の機会や、自己覚知につなげることを目的とした。

II. 研究方法

研究方法を述べる前に本研究に用いるアセスメント能力確認ツールについて説明を行う。アセスメント能力確認ツールは WG メンバーが、先行研究や既存の利用者理解のためのアセスメントツールを参照にしたシートを土台にし、それぞれの介護経験を加味したアセスメント項目を列記した上で、KJ 的な手

法を用いて分類した。更に時系列に整理し作成したアセスメント能力確認ツール【静岡版】Ver. I と命名した。アセスメント能力確認ツール【静岡版】Ver. I は以下（ASMS-I）と表記する。ASMS-I 作成のためにミーティングを 2013 年度内に 10 回実施した。

1. 対象

WG メンバーが従事する静岡県内の介護事業所に従事する介護職員 150 名を対象とした。

2. 調査方法 留置法による自記式質問紙調査

3. 調査期間 2013 年 11 月 1 日～2014 年 1 月 31 日

4. 主な調査内容

ASMS-I を使用。属性は施設種別・基礎資格・年代・職位で構成を行った。アセスメント項目は 123 項目で構成され、【よい】【普通】【あまり】の 3 件法で行った。

5. 調査に際しての倫理的留意

WG メンバーが口頭で調査対象者への調査目的の説明を行い協力の同意を得た。質問紙調査の提出をもって同意とみなした。調査データの取扱いに際しては、対象者のプライバシー保護に留意し、WG メンバー相互に管理を行った。

6. 分析方法

協力者の施設種別・基礎資格・年代等の基本属性、アセスメント項目については、単純集計およびクロス集計を行った。

表 1 ASMS-I の質問紙表の概要

	過去	現在	未来
受療状況・身体状況	K-I	G-I	M-I
日常生活動作と生活習慣	K-II	G-II	M-II
人間関係	K-III	G-III	M-III
心理・認知面	K-IV	G-IV	M-IV
ライフストーリー	K-V	G-V	M-V

Ⅲ. 結果

1. 属性

有効回答は 115 名（回収率 76.6%）であった。

表 2 属性 (N=115)

サービス種別	在宅 38・施設 77
介護福祉士資格有無	有 68・無 47
年代	10代 1・20代 19 30代 27・40代 25 50代以上 38
経験年数平均 *経験年数グループ	82.7 ケ月 5年以上 67 5年以下 48
サービス種別	在宅 38・施設 77
介護福祉士資格有無	有 68・無 47

2. クロス集計

表1で示した質問項目群と時系列群と属性とのクロス集計を行った。

施設種別【在宅】【施設】との違い、資格の有無【介護福祉士資格の有】【介護福祉士資格の無】、経験年数グループ【5年以上】【5年以下】のグループの平均を見た。グループ内に見られる特徴をWGメンバー全員で検討を行った所、以下の5点が挙げられた。

- i. 【在宅】【施設】を比較すると【施設】に従事する介護職員のポイント数が全ての項目において高い
- ii. 介護福祉士資格の有【介護福祉士資格の無】を比較すると【介護福祉士資格の有】介護職員のポイント数が全ての項目において高い
- iii. 【5年以上】【5年以下】を比較すると【5年以上】に従事する介護職員のポイント数が全ての項目において高い
- iv. 質問項目群間では《日常生活動作と生活習慣》質問項目群が一番高く、《ライフストーリー》が一番低いのは、どのグループでも共通している
- v. 時系列群では[現在][過去][未来]の順でポイント高くなっており、どのグループでも共通している

IV. 考察

【在宅】【施設】を比較すると【施設】に従事する介護職員のポイントが高い結果から、チームケアの方がより利用者を多角的に観察していることが明らかになった。一方、《日常生活動作と生活習慣》を重視している面もあり、“その人らしさ”を象徴する《ライフストーリー》が低い。これらのことから、真の意味での生活歴を見ていない面が否めない。【在宅】は全般的にポイント数が低い可他質問項目群に比して《ライフストーリー》が特段低い訳ではないことから、短時間のスポット的なケアではあるが、利用者の生活を尊重したケアを心がけているとも言える。資格の有無や、経験年数の違いは今後の研修課題として提示できる点が見られた。今後はASMS-Iを汎用性のあるものにしていくために χ^2 乗検定、t検定での検証を行える程度の母数を集めることや、代表的なケースの提示及びTEGなどを参考にした。自己理解できるサンプル抽出が課題である。

V. 結論

介護職は総じて、生活歴から“その人らしさ”や個別性を意識できていないことから、アセスメント能力における自己の傾向性の理解が不可欠である。

VI. 謝辞

本研究にあたり御協力くださった介護職員の方々に感謝いたします。

引用・参考文献

- 1) 武井麻子「感情と看護一人とのかかわりを職業とすること」(2001) 医学書院, pp32
- 2) 冷水豊・前田大作・坂田喜子・東條光雄・浅野仁(1986)「特別養護老人ホーム寮母の退職意向」『社会老年学』23, pp26-41
- 3) 李政元(2001)「ナースの離職行動～メタパス解析による職満足感一転職行動モデルの検証～」『関西学院大学社会学部紀要』pp89-93
- 4) 黒田研二・張允楨(2011)「特別養護老人ホームにおける介護職員の離職意向および離職率に関する研究」『社会問題研究』60, pp15-25
- 5) 鈴木聖子(2010)「介護ケアの質の評価に関する研究－介護ケアの質を構成する評価指標の開発」